

春季労働問題講演会 - 2010年版 経営労働政策委員会報告ほかについて -

2010年2月2日(火) 於：メルパルク横浜

春季労使交渉を控え、経営者の基本姿勢についてまとめられた日本経団連の経営労働政策委員会報告の解説のほか、神奈川県における目下の経済情勢の特別講演を加えた講演会を実施した。

第1部

神奈川の経済情勢と今後の動向について

(株)浜銀総合研究所 調査部副部長 新瀧健一氏

今年の県下経済は、前半は厳しい状況が続き踊り場的な局面を迎えるが、年の後半には明るさが見えてくる見通し。

前半の踊り場的局面の第一理由は、政権が移る際の予算措置の端境期であること。今ストップしつつある公共投資等が減り、こども手当に代表されるお金が経済に回り出すまでに時間がかかる。第二に、昨年来の円高の影響が、地域の経済を押し上げている輸出の勢いを削ぐ局面が前半に訪れる。第三は、企業の収益状況が厳しい中、外注費や各種経費、人件費等の節減圧力が利益確保のために続くとしている。「企業部門発のデフレ圧力」と呼んでおり、年後半や次年も残ると見るが、前半は特に強く景気を下方に押す圧力となる。

年後半の明るさを見込んでいる第一の理由は、米景気が比較的しっかりとした足取りで持ち直してくると見ている。第二に、景気低迷下でも売れる商品が様々出てきて、来年度の間接決算頃から増収増益の企業も出てくると見込まれ、全体として企業収益が持ち直してくる姿が今年の後半に見えてくる。第三は住宅建設について、各種政策効果により建設ペースで秋頃から建設投資が好調に転じる。来年度の県の経済成長率は、+0.4%で3年ぶりのプラス成長と見ている。

第2部

2010年版 経営労働政策委員会報告について
(社)日本経団連 労働政策本部長 高橋弘行氏

1. 労使交渉・協議に向けた基本的考え方

賃金より雇用を重視した交渉・協議を

- ・ 雇用重視の方針を示すことで、従業員の生活面の安心、モチベーションの維持・向上に繋がる。
- ・ 厳しい経営環境にこそ、最大の経営資源を守る観点で、引続き雇用確保に努めることが必要。



総実労働時間の短縮要求に対して

- ・ 単純に総実労働時間の長短を論じる意味は小さい。業務効率の高い働き方の創造が必要。
 - ・ 労働時間管理を徹底し、あくまで生産性向上を前提とした交渉・協議を行うことが基本。
- 非正規労働者の処遇改善について
- ・ 非組合員の待遇改善要求は、個別労使で解決できる事項が十分に検討し、慎重な対応が必要。
 - ・ 同一価値労働同一賃金(仕事内容や責任、見込まれる役割、将来的な人材活用の要素等を考慮し、同一の付加価値をもたらすことが期待できる労働には同じ処遇とする)の考え方に基づき必要な対応を図る。

2. 総額人件費管理のあり方

賃金の決定はあくまで自社の支払い能力に即して判断することが強く求められる。

賃金カーブについて

- ・ 定昇制度の有無や位置付けが各社で異なる事や国際競争により先行き不透明さが増大する。
- ・ 労使が自社の収益環境を直視し、賃金カーブを維持について、実態に応じた話し合いが必要。

賞与・一時金について

- ・ 需要の短期的変動による一時的な業績変動は、賞与・一時金に反映させることが基本
- ・ 本年も、前年同様に厳しい業績結果を反映したものとする企業が多いことが予想される。

ベース・アップについて

- ・ 恒常的生産性向上に裏付けられた付加価値の増加分がある場合は、自社の事情を踏まえ総額人件費改定の原資とすることが考えられる。
- ・ 厳しい経営状況を踏まえ、ペアは困難と判断する企業が多いと見込まれる。(文責 事務局)